

Metodologia para Pesquisa sobre Trabalho Docente em Contextos Inovativos de Ensino a Distância à Luz da Psicodinâmica do Trabalho

Methodology for Research on Teaching Work in Innovative Distance Teaching Contexts in the Light of Psychodynamics of Work

Andressa Aguiar Araújo^{1*}
Ana Cristina Batista dos Santos¹
Arthur Vitor Cruz Alencar¹
Paloma Alves Saraiva Teles¹

¹Universidade Estadual do Ceará – Fortaleza – CE – Brasil.

*andressa.aguiar@aluno.uece.br

Resumo

O presente artigo apresenta uma proposta metodológica mista para o estudo do trabalho docente no Ensino a Distância (EaD) à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). O texto persegue o objetivo de desenvolver um *framework* metodológico para

pesquisas de métodos mistos em Psicodinâmica do Trabalho, tendo em vista o contexto inovativo do trabalho docente na contemporaneidade. A PDT é a lente teórica proposta a partir de suas dimensões de contexto (condições de trabalho, organização do trabalho, relações de trabalho) e dimensões de conteúdo (prazer/sofrimento, carga psíquica, mobilização subjetiva, identidade, estratégias de defesa), consideradas pertinentes para estudo do objeto: trabalho docente no regime de EaD. O *framework* apresenta uma proposta de pesquisa de campo baseada na aplicação de entrevista, como método qualitativo, e de escalas, como método quantitativo. Propõe-se que o material coletado das entrevistas seja analisado, como uma narrativa totalizante sobre o objeto, por meio da técnica de Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), própria à análise qualitativa em PDT. O texto completa a proposta metodológica com a indicação de coleta de dados quantitativos, a partir da aplicação de duas escalas, também próprias da PDT, pertencentes ao Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA): Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e a de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).

Palavras-chave: Metodologia. Trabalho docente. Psicodinâmica do trabalho.

Recebido: 23/01/2020 Aceito: 31/07/2020 Publicado: 05/08/2020

Methodology for Research on Teaching Work in Innovative Distance Teaching Contexts in the Light of Psychodynamics of Work

Abstract

This article presents a mixed methodological proposal for the study of teaching work in Distance Education (DE), in the light of Psychodynamics of Work (POW). The text pursues the objective of developing a methodological framework for research of mixed methods in Psychodynamics of Work, in view of the innovative context of teaching work in contemporary times. POW is the theoretical lens proposed from its contextual dimensions (working conditions, work organization, work relations) and content dimensions (pleasure-suffering, psychic load, subjective mobilization, identity, defense strategies), considered pertinent to study the object: teaching work in the distance learning regime. The framework presents a proposal for field research based on the application of interviews, as a qualitative method, and scales, as a quantitative method. It is proposed that the material collected from the interviews be analyzed, as a totalizing narrative about the object, through the technique of Analysis of the Core of Sense (ACS), proper to the qualitative analysis in POW. The text completes the methodological proposal with the indication of collection of quantitative data, based on the application of two scales, also specific to the POW, belonging to the Work Inventory and Risks (WIDR): Work Context Assessment Scale (WCAS) and the Pleasure Indicators Scale and Suffering at Work (PISSW).

Keywords: Methodology. Teaching work. Psychodynamics of work.

1. Sobre a Centralidade do Trabalho, Inovações e Docência

A centralidade do trabalho na vida humana implica diretamente a constituição da saúde, autonomia e bem-estar, assim como a produção de mal-estar, adoecimento e sofrimento, que, quando em situações extremas, podem implicar até o auto cerceamento da vida, por meio do suicídio (DEJOURS, 2012a; DEJOURS, 2012b; WLOSCO, 2019; PEYON, 2019).

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a centralidade do trabalho possui fundamental poder na construção da identidade dos trabalhadores, por ser uma atividade que transforma o sujeito que labora, além de proporcionar também a realização dos sujeitos no contexto social. Pode-se afirmar que a convivência, os relacionamentos e a construção coletiva de regras de trabalho fazem parte do trabalhar e podem ser afetados pelos novos contextos de trabalho. Historicamente,

essas dimensões são afetadas e alteradas quando os contextos de trabalho sofrem modificações ao se tornarem alvo de, por exemplo, inovações incrementais ou disruptivas (FREITAS, 2013; CASSUNDÉ et al., 2016).

Nesses novos contextos de trabalho, no âmbito da educação, surge a modalidade do ensino a distância, para atender às demandas educacionais advindas da nova ordem econômica, a neoliberal, isto é, aquela direcionada para o predomínio da lógica financeira em detrimento da antiga lógica de produção (HARVEY, 2006; DARDOT; LAVAL, 2016). Com isso, a criação dos Centros de Estudos a Distância tornou-se um processo comum nas universidades, viabilizando o ensino de graduação e de pós-graduação em caráter não presencial ou semipresencial. Em termos estruturais, o processo de transformação e institucionalização da EaD nas universidades envolve as dimensões econômica, pedagógica e sociocultural (CASSUNDÉ et al., 2016).

O trabalho docente tem-se destacado dentre as ocupações tradicionais em face do contexto inovativo. Entende-se por inovação o novo desafio designado à Educação Superior, que a mesma vem enfrentando em contexto mundial. Tem como origem a necessidade de atender à crescente demanda do número de alunos. Esse crescimento pode, em parte, ser explicado em decorrência da economia globalizada, da busca por aprendizagem no decorrer da vida e da carência de trabalhadores com formação superior (FERREIRA; FREITAS; MOREIRA, 2017).

Com o uso das novas tecnologias, a lógica de trabalho do professor muda à medida que a dinâmica de lecionar pode integrar múltiplas metodologias, lugares, espaços e, até mesmo, tempos diferentes. Agora, o papel do professor é gerir, ou mediar, os processos de aprendizagem que integram as dimensões técnica, pedagógica, política e ética, além de ser "decisor" nas práticas curriculares e de ensino. Dentre as possibilidades oferecidas pelos recursos tecnológicos disponíveis, o docente pode decidir pela mais adequada e conveniente, aquela que atenda aos objetivos desejados para ensino-aprendizagem do estudante, não inviabilizando a participação dos acadêmicos no processo (GESSER, 2012).

Para Lago, Cunha e Borges (2015), o trabalho docente demanda grande capacidade intelectual e psicoemocional, além de exigir habilidades sociais e pedagógicas. O trabalho docente possui uma natureza que permite ser executado dentro ou fora do ambiente institucional, colaborando, dessa forma, para que a

jornada de trabalho seja facilmente extrapolada, principalmente por meio da utilização das tecnologias digitais (BORSOI, 2012; CUNHA; CUNHA, 2015).

Face a esse cenário de transformação no mundo do trabalho, que afeta uma categoria profissional tradicional, a presente pesquisa visa, então, propor um modelo metodológico para estudos sobre o trabalho docente, em contextos universitários inovativos que utilizem o ensino à distância à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). O trabalho se justifica a partir das lacunas existentes na literatura, haja vista os poucos trabalhos sobre o labor docente em contextos universitários inovativos, especialmente tendo como lente teórica a PDT.

O Brasil é um dos países que mais pesquisam sobre a PDT, destacando-se no estudo de campos específicos ainda pouco explorados no exterior, buscando a ampliação e solidificação da área (LIMA; COSTA, 2013; MOLINIER, 2003).

Nesse contexto, emerge o seguinte questionamento: Como a psicodinâmica do trabalho ilumina o estudo do trabalho docente no contexto da EaD? Portanto, a busca de responder a essa questão tem como objetivo desenvolver um *framework* metodológico para pesquisas empíricas sobre o contexto inovativo do trabalho docente, tendo como lente teórica a PDT. Com isso, possibilitar as seguintes contribuições: a) profissionais, uma vez que torna capaz examinar a prática do trabalho docente em contexto de EaD; b) teóricas, pois propicia um avanço na literatura da área estudada, isto é, do ensino a distância, que se apresenta, na contemporaneidade, como um campo empírico em crescimento.

A relevância desta pesquisa se dá devido às recentes mudanças existentes no campo de trabalho docente com a inserção do ensino a distância como uma complementaridade, além do uso da PDT como lente teórica, examinando dimensões contextuais como condições de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho; e dimensões de conteúdo, como prazer/sofrimento, estratégias de defesa, sobrecarga psíquica, mobilização subjetiva e identidade, próprias da relação homem/trabalho.

2. Sobre a Psicodinâmica do Trabalho e o Labor Docente

A Psicodinâmica do Trabalho possui como propósito de estudo as relações dinâmicas entre organização do trabalho e a prática de subjetivação. Tais relações se revelam por meio das vivências de prazer/sofrimento, nas estratégias de ação que permeiam as disfunções da organização de trabalho, na saúde, no adoecimento e nas patologias sociais. A conexão compreendida na PDT entre trabalho/saúde está inerente ao ato, a uma atividade, ou prática individual sobre o real do trabalho (MENDES, 2007; ARAÚJO; ROLO, 2011; DEJOURS, 2017).

Dejours e Abdoucheli (1990), em meio às suas inúmeras pesquisas, chegam à conclusão que o motivo da desestabilização da saúde dos trabalhadores advinha, principalmente, das pressões oriundas da organização do trabalho. Além disso, organização do trabalho é definida pela PDT como uma vertente relacionada à natureza e à divisão de tarefas.

A divisão do trabalho elenca a separação do trabalho prescrito e desperta nos trabalhadores o interesse e o sentimento pelo trabalho, enquanto a divisão dos homens corresponde à separação das responsabilidades, hierarquias e relações de poder, além de manifestar relações e mobilizar investimentos afetivos (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYOT, 1994; FREITAS, 2013; DEJOURS, 2003).

A segunda dimensão de contexto é condições de trabalho. Por condições de trabalho compreendem-se as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. As pressões ligadas às condições de trabalho têm como principal foco o corpo dos trabalhadores, podendo gerar desgaste, envelhecimento precoce e doenças somáticas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYOT, 1994; DEJOURS, 2003).

Como terceira dimensão de contexto, os laços e relações humanas gerados na organização do trabalho podem ser entendidos como relações de trabalho; portanto, a organização do trabalho possui grande poder sobre a rede afetiva que pode se estabelecer entre os trabalhadores. Dejours (2003), por meio da PDT, traz uma nova perspectiva das relações de trabalho, uma vez que não se limita apenas à simplicidade das relações de causa e efeito, mas utiliza uma prática de intervenção pela qual, através da escuta dos trabalhadores, é possível que os mesmos se apropriem da ação que desenvolvem (LOUZADA; OLIVEIRA, 2013; PEYON, 2019).

Tal fato acarreta impacto na realidade do indivíduo que, na tentativa de preencher a lacuna entre o prescrito e o real, mobiliza as estratégias de defesa,

buscando a conservação do equilíbrio entre a normalidade e o sofrimento, envolvido num movimento pendular constante. Nesse sentido, as estratégias de defesa são técnicas utilizadas pelos sujeitos para reduzir ou até negar a compreensão de uma realidade que traz o sofrimento. (FREITAS, 2013; LOUZADA; OLIVEIRA, 2013; MORAES; FERRAZ; AREOSA, 2018).

Como forma de lutar contra o sofrimento, diante das atuais formas de organização do trabalho, os trabalhadores desenvolveram diferentes técnicas de defesa individuais e coletivas. A aplicabilidade das estratégias de defesa permite que o indivíduo sobreviva e supere os constrangimentos ocasionados no trabalho. Contudo, mais efetivamente é a mobilização subjetiva que permite que o sujeito desfrute do prazer, a qual é composta por quatro dimensões: a inteligência prática, o espaço de discussão, a cooperação, o reconhecimento (FREITAS, 2013; MENDES; DUARTE, 2013).

Na tentativa de preencher a lacuna entre o prescrito e o real, é mobilizada a inteligência prática do trabalhador, capacidade que está intrínseca ao sujeito. A inteligência prática surge a partir do conhecimento de mundo e do ofício do indivíduo e é necessária para que o sujeito consiga realizar suas tarefas laborais. Quando há o envolvimento e engajamento do indivíduo para ativar a sua astúcia, no uso da inteligência prática, é possibilitado ao sujeito o benefício do sentido do trabalho. Assim, a primeira condição para que ocorra a mobilização dessa inteligência é a necessidade de um trabalho prescrito flexível que permita autonomia ao trabalhador (VASCONCELOS, 2013).

Outra dimensão da mobilização subjetiva é a cooperação, pois é indissociável da atividade de produção de regras de trabalho (ou de "*savoir-vivre*", de convívio). Viver junto implica a determinação dos trabalhadores para afastar a violência nas disputas ou conflitos que possam ocorrer devido a desentendimentos sobre o modo de trabalhar. Para que um grupo possa trabalhar junto e que haja estabilidade na produção coletiva, é necessário o estabelecimento de normas e regras de trabalho (DEJOURS, 2011, 2006; PEYON, 2019).

Logo, o espaço de discussão surge para que os trabalhadores possam discutir e compartilhar suas formas de trabalho e, assim, elas serem reconhecidas. Esse espaço se caracteriza como um lugar em que os indivíduos revelam suas opiniões, contrárias

ou não, que podem ser discutidas livremente, dando espaço para expressão coletiva de sofrimento, estimulando também relações de confiança (AMARAL *et al.*, 2018).

Esse reconhecimento dentro do ambiente organizacional pode ser compreendido como o principal elemento no trabalho no que se refere à realização pessoal, contribuindo para a construção da identidade, e dessa forma suscitando o prazer no trabalho, uma vez que é a partir dele que o sofrimento pode ser neutralizado (DEJOURS; CHELI; JAYOT, 1994; ARAÚJO; ROLO, 2011; FERREIRA, 2011).

2.1 Labor Docente e os Riscos de Adoecimento

O atual contexto de trabalho docente é uma das fontes geradoras de sofrimento para os professores. Os docentes se veem cercados por mudanças conceituais e na dinâmica intrínseca do seu ofício. A atual conjuntura da EaD dificulta a realidade do docente. Parece não haver espaço para o imprevisto, dimensão integrante da inteligência prática, pois os formatos tecnológicos previamente definidos e padronizados acabam se tornando uma espécie de “camisa de força” castradora da criatividade (ABREU-DE-LIMA; MILL, 2013).

Como visto anteriormente, a inteligência prática compõe uma das dimensões da mobilização subjetiva. Assim, emerge do sujeito em situações que exigem sua resposta aos constrangimentos, obrigando o engajamento do sujeito e a expansão de sua subjetividade. Nessas condições, o professor libera sua engenhosidade para poder executar suas tarefas em meio aos contratempos gerados pelo novo contexto das IES (MENDES; DUARTE, 2013).

A cooperação (ou coletivo do trabalho), outra das dimensões da mobilização subjetiva, torna-se ainda mais pertinente quando se observa a passagem do contexto de trabalho docente tradicional, com aulas presenciais em espaços físicos definidos e salas físicas, para um contexto de trabalho virtual. No contexto do trabalho em ambiente físico, a relação direta do tipo “eu-tu”, dos docentes com os alunos, é mais viável do que em um ambiente virtual em que uma relação “eu-isso” se estabelece primeiro (TENÓRIO, 2004).

Além disso, o trabalhar docente se torna ainda mais complexo no EaD, pois os lugares de pertença do papel docente se multiplicam através de outros profissionais

(por exemplo, os tutores) que assumem de maneira “embaçada” esse lugar, configurando a polidocência (MILL, 2013).

Dessa forma, a cooperação põe em destaque a importância da discussão coletiva. Cada trabalhador possui técnicas diferentes de execução do seu labor. É importante que os métodos sejam coordenados, conjuntamente, pois podem ocasionar confusão ou desordem no trabalho. Quando os profissionais que compõem a polidocência realizam atividades da forma que acreditam ser a mais correta, e não compartilham com os demais, acabam gerando discordâncias e até constrangimentos dentro do trabalho. Assim, a cooperação, pelas vias da discussão coletiva, pode vir a reparar e suprir tais dificuldades das novas formas de organização do trabalho docente fomentadas pelo regime de EaD (MILL, 2013; AMARAL *et al.*, 2018; ROLO, 2018).

O surgimento dessa nova estrutura hierárquica de trabalho docente na EaD implica novas relações de trabalho e propõe transformações na categoria profissional “trabalhador docente”. Isso leva a perceber as sensíveis e crescentes mudanças no cotidiano do docente na EaD, como as alterações na autonomia, novos tipos de responsabilidade profissional, as obrigações de cada colaborador de equipe e a hierarquia e tensões entre os docentes. Diferente da modalidade presencial, na EaD, o docente perde autonomia, por ter sua função dividida via polidocência, onde o professor deve trabalhar com uma equipe de forma coordenada e participativa para que ocorra o sucesso do trabalho (ABREU-DE-LIMA; MILL, 2013).

Nesse sentido, o docente, que tradicionalmente esteve presencialmente em sala de aula, é retirado de seu contexto de trabalho subitamente, e passa a atuar em um novo contexto de sala de aula, transformando o ambiente doméstico em, também, de trabalho. Mesmo com o desenvolvimento dos programas em EaD, o número de professores insatisfeitos ainda é considerável, a resistência à aderência do programa permanece. Os autores acreditam que tal resistência é motivada pela falta de um plano de apoio institucional que treine, compense e recompense os docentes da EaD, proporcionalmente aos papéis exercidos tradicionalmente (OLCOTT; WRIGHT, 1995; CASSUNDÉ; MENDONÇA; BARBOSA, 2016).

Quando a estrutura do trabalho é rigidamente organizada, torna-se, por vezes, mais difícil a adaptação do trabalho à personalidade do sujeito. Nesse crescente de resistência de docentes à EaD, é possível perceber um movimento de luta contra a

insatisfação, indignidade, inutilidade, desqualificação do trabalho e depressão, possibilitando o alcance de uma organização do trabalho mais adequada à descrição do trabalhador (DEJOURS, 2003).

Apesar disso, mesmo utilizando as estratégias de defesa para o enfrentamento dos fatores patogênicos de trabalho, o adoecimento do trabalhador docente ainda é crescente (FREITAS, 2013; RIBEIRO; LEDA; SILVA, 2015). O não-reconhecimento da luta contra o sofrimento e de suas fragilidades em um ambiente em que somente os mais fortes sobrevivem, facilitam o enfraquecimento dos docentes (FREITAS, 2013).

O sofrimento ganha força com a falta de reconhecimento social, com a intensificação da carga horária de trabalho e com o número elevado de alunos e de aulas ministradas. Logo, surge um paradoxo, pois mesmo em meio à sobrecarga de funções exigidas ao docente, há ausência de reconhecimento social - o que gera, também, a insatisfação do professor em seu contexto de trabalho, gerado pela falta de crédito e valor dado à profissão (FREITAS, 2013; SOUZA *et al.*, 2017).

Uma hipótese possível é que a ausência de reconhecimento tenha relação com a falta de transparência do trabalho docente. A ausência de transparência é inerente à profissão do docente, visto que, mesmo em modalidade presencial, o trabalhar desse profissional não é visto em sua totalidade, pois, por exemplo, a ministração de aulas representa apenas um recorte das funções desempenhadas pelo docente, não sendo possível, através dela, visualizar todas as dimensões que envolvem a profissão (ANES, 2015).

Portanto, quando há o reconhecimento da importância da função exercida pelo sujeito, o trabalho pode se tornar uma prática prazerosa e benéfica à saúde. Por outro lado, quando não acontece o reconhecimento desse trabalho ou função, pode acarretar o sofrimento e adoecimento do profissional. O trabalhador docente sente prazer ao ter sua identidade associada ao "ser professor", pelo significado social da profissão e também pela dimensão afetiva presente na relação educativa (AMARAL; MENDES, 2017; PACHECO; PASSOS DA SILVA, 2018).

O trabalho possui o papel mediador na construção da identidade, pois ele fortalece o estado psíquico do indivíduo. Mas, quando a identidade está mal estabelecida, torna-se uma porta aberta para o adoecimento mental. Na contemporaneidade, a expectativa de reconhecimento (que dificilmente é alcançada),

a individualização do trabalho, o isolamento, os conflitos de lealdade, a insegurança e o medo de serem excluídos, fazem com que os docentes descreditem no significado do trabalho. Nesse contexto, o docente se envolve cada vez mais em novas tarefas, buscando constantemente ser reconhecido; assim, mais demandas vão sendo acumuladas, sendo uma fonte de sofrimento e até adoecimento no trabalho (FERREIRA, 2011; DUARTE; MENDES, 2013; AMARAL; MENDES, 2015; ROS; WLOSKO, 2017).

Outro fator agravante é o desgaste emocional, que gera indiferença do sujeito em relação ao seu ambiente de trabalho, podendo ser provocado pelas condições de trabalho do professor, ambiente hostil, excessiva pressão, exigências inalcançáveis e sobrecarga de trabalho. Contudo, ainda que deprimido, o trabalhador pode ser inserido em seu processo de trabalho. Todavia, o trabalhador esgotado tem baixa produtividade, resultando em prejuízo para todos: ele mesmo, seus alunos, as IES (MORAES; FERRAZ; AREOSA, 2018; BAPTISTA *et al.*, 2019).

3. *Frame* Metodológico Misto para Pesquisas sobre PDT no Trabalho Docente

A pesquisa, apesar de única, pode ser replicável. Nesse sentido, é possível que a proposta de um *frame* teórico-metodológico específico, para estudo de objetos e contextos de análise similares, possibilite o avanço de pesquisas *stricto sensu* sobre as novas configurações de trabalho (SILVA; BATISTA-DOS-SANTOS, 2016). O método deve servir de guia, e engloba uma soma de procedimentos para chegar a um resultado, tendo como objetivo a transformação da dinâmica da organização do trabalho (GANEM, 2011).

Neste trabalho, o referencial teórico possui um papel de *frame* analítico, por meio da PDT, tendo como universo de análise semelhante o ambiente universitário contemporâneo enquanto contexto inovativo, no qual o trabalho docente se desenvolve e é demandado em termos de adequação “ao novo”, especificamente, os contextos universitários que aderiram à EaD. Para a pesquisa de campo orientada pela PDT, tem-se, metodologicamente, como foco as vivências do trabalhador-docente, destacando-se suas percepções sobre o contexto de trabalho (LIMA; COSTA, 2013).

Esta é uma proposta de pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa. A realização de um estudo de métodos mistos não quer dizer que serão conduzidos dois

estudos separados que possuem como foco uma questão específica, mas uma investigação que opera dois métodos diferentes para responder a uma mesma questão específica, com a expectativa de que os resultados obtidos sejam complementares (SANTOS, 2017).

A pesquisa se constituirá de duas etapas: a primeira, por meio da coleta de dados qualitativos, que ocorrerá por meio de entrevistas. Assim, abordando as vivências dos indivíduos em meio ao atual cenário inovativo dos trabalhadores docentes, utiliza-se a entrevista semiestruturada enriquecida por narrativas, e constando um elemento-estímulo na primeira parte da entrevista, com o intuito de incentivar e guiar a fala do entrevistado. A lente analítica da PDT examina o contexto inovativo de trabalho docente que influencia subjetivamente os sujeitos envolvidos, analisando também as dimensões de conteúdo. O Quadro 1 dispõe de uma proposta de roteiro de entrevista semiestruturada, servindo de modelo para a prática.

Quadro 1- Roteiro Tópico-Guia da Entrevista

ROTEIRO TÓPICO-GUIA DA ENTREVISTA	
PARTE I – ELEMENTO- ESTÍMULO	
Apresentação ao estilo cartaz do elemento-estímulo: DOCÊNCIA NO ENSINO A DISTÂNCIA	
PARTE II – Sobre trabalho docente no EaD	
1.	Me fala um pouco, professor (a), como é o seu trabalho, no dia a dia, como docente no Ensino a Distância?
2.	O que significa o trabalho como docente no Ensino a Distância para você?
3.	Que tipos de dificuldades você encontra em seu trabalho como docente no Ensino a Distância?
5.	O que você pensa dessa situação vivenciada em seu ambiente de trabalho?
6.	Como você se sentiu vivenciando essa situação?
7.	No ponto de vista da sua saúde, essas situações de trabalho que te incomodaram ou desmotivaram. Você sentiu que de alguma maneira que até a sua saúde foi afetada?

Como método de análise das entrevistas coletadas, utilizar-se-á a Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), própria da PDT, como técnica de análise dos dados. A mesma consiste numa adaptação da técnica de análise de conteúdo desenvolvida por Bardin (2011), que se baseia “no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso” (MENDES, 2007, p. 72).

A segunda etapa será a aplicação do método quantitativo. Mendes (2007) desenvolveu quatro escalas que formam o ITRA – Inventário sobre trabalho e Riscos de Adoecimento, que têm como objetivo investigar o trabalho e os riscos de

adoecimento por ele provocado em relação ao contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos (ANCHIETA *et al.*, 2011).

Nas entrevistas, deve-se evocar questões sobre o vivido pelo sujeito, focando-se na PDT e Trabalho Docente no Ensino a Distância, para aprofundar as vivências laborais. Na Figura 1, percebe-se que a mudança do contexto inovativo do trabalho docente impacta também nas dimensões de conteúdo da PDT apresentadas (estratégia de defesa, sobrecarga psíquica, identidade, prazer/sofrimento e mobilização subjetiva). É necessário chamar atenção para o fato das avaliações e sentimentos dos sujeitos sobre suas vivências laborais e em quais relatos essas dimensões emergem (Figura 1).

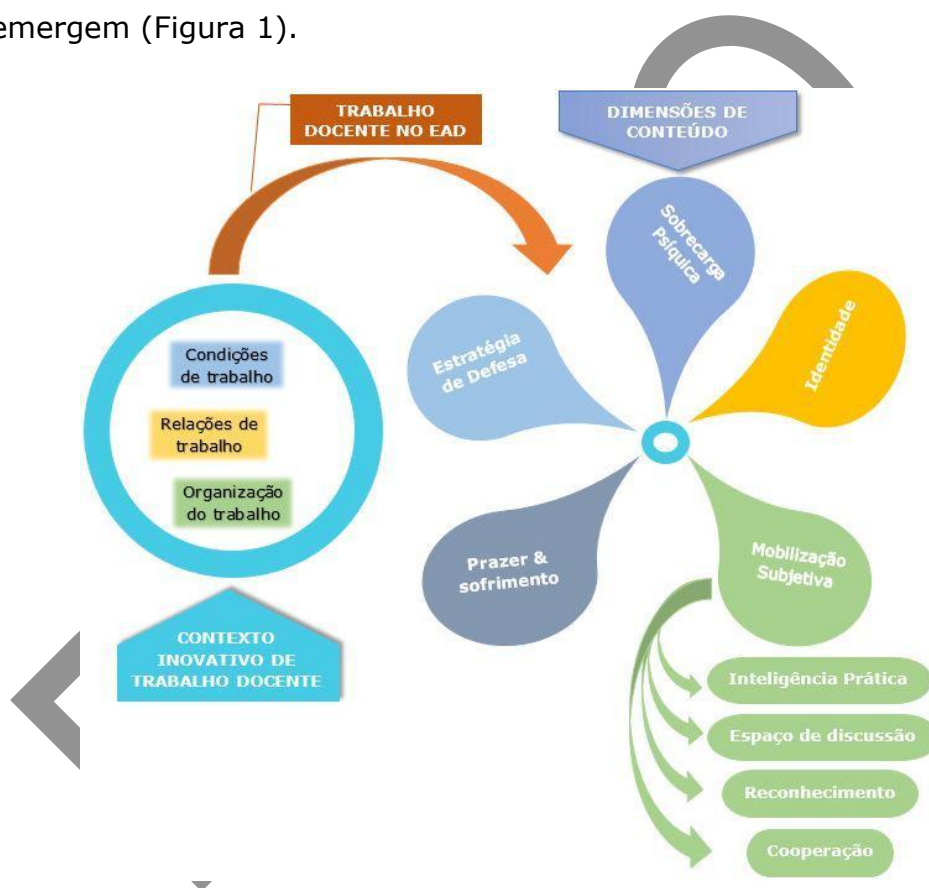


Figura 1- Esquema metodológico para pesquisas sobre PDT no Trabalho Docente na EaD

O Quadro 2 relaciona as dimensões de análise aos tipos de instrumentos de coleta a serem utilizados em cada método específico. O roteiro de entrevista contempla as cinco dimensões de conteúdo mais as dimensões de contexto, e as

escalas EACT e EIPST se referem, respectivamente, às dimensões de contexto de trabalho e à dimensão Prazer & Sofrimento.

Quadro 2 - Quadro de análise de dimensões por método

	Instrumento	Dimensões em Análise
Método Qualitativo	Roteiro de Entrevista	Identidade
		Sobrecarga Psíquica
		Mobilização Subjetiva
		Prazer & Sofrimento
		Estratégia de defesa
		Condições de trabalho
		Relações de Trabalho
		Organização do trabalho
Método Quantitativo	EACT	Condições de trabalho
		Relações de Trabalho
	EIPST	Organização do trabalho
		Prazer & Sofrimento

Neste caso específico, iremos utilizar a Escala de Indicadores de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e a de Prazer/Sofrimento no Trabalho (EIPST), revisitada por Silva (2019), possuindo estrutura *Likert*, podendo ser pontuada de 0 a 6, 0 = nenhuma vez e 6 = muitas vezes. O meio de aplicação do questionário será *on-line*, sendo o primeiro questionário o piloto.

A primeira escala descreve o contexto de trabalho, contendo as representações relativas à organização do trabalho, às relações socioprofissionais e às condições do trabalho. Já a segunda escala tem como função descrever o sentido do trabalho, que é caracterizado pelas vivências de prazer e sofrimento, dividindo-se, dessa forma, em duas categorias: realização profissional e identificação com o trabalho; liberdade de expressão. Também serão analisados os fatores de esgotamento, avaliado pela vivência de sofrimento e, por último, o fator falta de reconhecimento (LIMA, 2008).

Após a aplicação dos instrumentos EACT e EIPST, os dados deverão ser tratados pela ferramenta SPSS (*Statistics Package for Social Sciences*). As análises a serem realizadas serão a média dos fatores; o percentual de responsabilidade nos intervalos das médias; a análise dos três itens do fator avaliador, com médias mais altas e mais baixas, com o objetivo de verificar quais situações estão impactando nos resultados gerais; por último, análise de variância (FACAS *et al.*, 2013).

Considerações Finais

Por fim, este texto se apresenta como uma proposta de pauta e métodos no universo do trabalho docente nas IES, possuindo uma compreensão fronteiriça de construção de conhecimento entre o trabalho docente e a PDT, propondo ao leitor uma possibilidade de interlocução.

Portanto, a indicação do uso de entrevista como técnica de coleta de dados se justifica, pois, conforme Miguel (2012, p. 2), “é uma técnica de interação social, interpenetração informativa, capaz de quebrar isolamentos grupais, individuais e sociais, podendo também servir à pluralização de vozes e à distribuição democrática da informação”. Assim como o uso da ANS como método interpretativo de análise de dados das entrevistas, se justifica, pois a técnica tem como finalidade reunir o conteúdo latente e manifesto em temas que possuem um núcleo de sentido; com isso, proporcionando uma melhor interpretação (MENDES, 2007).

Além disso, a utilização de escalas como método quantitativo se justifica, pois possibilita obter uma noção mais generalizada acerca de um contexto do trabalho específico, bem como a respeito da relação entre prazer e sofrimento (GLANZNERA; OLSCHOWSKYB; PAIA; HOFFMAN, 2017).

Finalmente, a Figura 1 representa um modelo teórico-analítico que possibilita o estudo do trabalho docente no contexto da EaD com base nas categorias da PDT, sendo fundamentado pelos métodos já descritos. Assim, o *framework* assume a função de guia para o pesquisador, utilizando categorias específicas da PDT pertinentes ao objeto, de modo a orientar o caminho para o desenvolvimento de pesquisas avançadas na área, especialmente pela lente teórica da PDT.

Agradecimentos

Ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) pelo financiamento da pesquisa.

Referências

ABREU-DE-LIMA, D.; MILL, D. Reflexões sobre autonomia e limitações nas relações polidocentes na educação a distância. **Teoria e Prática da Educação**, Maringá, v. 16, n. 1, p.33-46, abr. 2013. Quadrimestral.

AMARAL, G. A. et al. O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Polis e Psique**, [s.l.], v. 7, n. 3, p.200-223, 15 jan. 2018. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

ANCHIETA, V. C. C. et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [s.l.], v. 27, n. 2, p.199-208, jun. 2011. FapUNIFESP (SciELO).

ANES, R. R. M. Ensino superior e reestruturação produtiva: os impactos no trabalho do professor. **Revista Profissão Docente On-line**, Uberaba, v. 15, n. 33, p.47-60, ago. 2015.

ARAÚJO, C.; ROLO, D. Apresentação do Dossier Temático: Psicodinâmica e Psicopatologia do trabalho. **Laboreal**, Porto, v. 7, n. 1, p.10-12, jul. 2011. Semestral.

BAPTISTA, M. N. et al. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, São Paulo, p.564-570, jan. 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

CASSUNDÉ, F. R. de S. A.; MENDONÇA, J. R. C. de; BARBOSA, M. A. C. Condições institucionais e desenvolvimento de competências eletrônicas dos professores: um estudo em uma IES Federal. **Revista Eletrônica de Educação**, [s.l.], v. 10, n. 3, p.155-175, 30 nov. 2016. FAI-UFSCar.

CUNHA, N. C.; CUNHA, T. N. B. Intensificação do trabalho docente no ensino superior: significados e condições. **Cadernos da Fucamp**, Minas Gerais, v. 15, n. 23, p.22-40, 2015.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DEJOURS, C. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. Nacional: Cortez, 2003. 168 p. (12). Tradução de: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do Trabalho e Teoria da Sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p.363-371, set. 2012b. Tradutor: Gustavo A. Ramos Mello Neto.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: Casos Clínicos**. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 51 p. Tradução: Vanise Dreseh.

DEJOURS, C. Psicopatologia do Trabalho - Psicodinâmica do Trabalho. **Laboreal**, Porto, v. 7, n. 1, p.13-16, jul. 2011. Semestral.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: Sexualidade e trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2012a. 216 p. Tradução de: Franck Soudant.

DUARTE, F. S.; MENDES, A. M. Cuerpo docente: análisis psicodinámico del trabajo de profesores reubicados de Brasília, Brasil. **Revista de Psicologia**, Chile, v. 23, n. 1, p.115-131, 2013.

FACAS, E. P. *et al.* **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: Trabalho e Riscos de Adoecimentos em professores de unidade federativa do Brasil**. 22. ed. Curitiba: Juruá, 2013. 176 p.

FERREIRA, G. M. dos S.; FREITAS, R. C.; MOREIRA, L. C. P. Inovação, TIC e docência: práticas e concepções de professores em uma IES privada. **Revista Internacional de Educação Superior**, [s.l.], v. 4, n. 1, p.25-51, 9 jan. 2018. Universidade Estadual de Campinas.

FERREIRA, L. L. Uma luta pelo reconhecimento do trabalho contra a política de redução de pessoal. **Laboreal**, São Paulo, v. 7, n. 1, p.17-27, maio 2011.

FREITAS, L. G. *et. al.* (Org.). **Prazer e Sofrimento no trabalho docente: Pesquisas Brasileiras**. Curitiba: Juruá Editora, 2013. 176 p.

GANEM, V. Relato de uma experiência de terreno de intervenção em Psicodinâmica do Trabalho. **Laboreal**, Porto, v. 7, n. 1, p.68-75, jul. 2011.

GESSER, V. Novas Tecnologias E Educação Superior: Avanços, Desdobramentos, Implicações E Limites Para A Qualidade Da Aprendizagem. **Revista Iberoamericana de Informática Educativa**, Espanha, v. 16, n. 1, p.23-31, jul. 2012.

GLANZNER, Cecília Helena et al. Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 38, n. 4, 2017.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 15. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 2006.

LAGO, R. R.; CUNHA, B. S.; BORGES, M. F. de S. O. Percepção do trabalho docente em uma universidade da região norte do Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s.l.], v. 13, n. 2, p.429-450, 28 abr. 2015. FapUNIFESP (SciELO).

LIMA, K. R. J. de. **Qualidade de vida no trabalho em uma organização do setor de transporte**. 2008. 57 f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LIMA, S. C. da C.; COSTA, M. F. Método em Psicodinâmica do trabalho. **Prazer e sofrimento no trabalho docente: Pesquisas Brasileiras**. Curitiba: Juruá, p. 25-34, 2013.

LOUZADA, R. S. M. L.; OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro de. Reflexões Sobre A Metodologia De Pesquisa Em Psicodinâmica Do Trabalho. **Rev. Nufen [online]**. São Paulo, v. 5, n. 1, p.26-35, jun. 2013.

MENDES, A. M; FACAS, E. P. Subjetividade e trabalho com automação. In R. D. de. Moraes & A. C. L. Vasconcelos (Eds.), **Subjetividade e trabalho com automação: Estudo piloto no polo industrial de Manaus** (pp. 18-37). Manaus, AM: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2011.

MIGUEL, F. A Entrevista Como Instrumento Para Investigação Em Pesquisas Qualitativas No Campo Da Linguística Aplicada. **Revista Odisseia**, n. 5, 2 jul. 2012.

MOLINIER, P. Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da USP**, v. 14, n. 1, p. 43-47, 2003.

MORAES, A.; FERRAZ, D.; AREOSA, J. Relações de trabalho na dinâmica do capitalismo contemporâneo: uma antecâmara para o suicídio? **Revista Tmq**, Lisboa, n. 1, p.11-23, jan. 2018.

PACHECO, T. P.; PASSOS DA SILVA, R. M. Risco psicossocial para servidores de universidade pública na região norte do Brasil. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 335-344, 2018.

PEYON, E. R. **SOBRE O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: Diálogos entre a Psicanálise e a Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Edgard Blücher Ltda, 2019. P.336

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B.; SILVA, E. P. A expansão da educação superior pública e suas implicações no trabalho docente. **Revista Educação em Questão**, Rio Grande do Norte, v. 51, n. 37, p.147-174, 15 abr. 2015. Quadrimestral.

ROLO, D. O TRABALHO: ENTRE PRAZER E SOFRIMENTO. **Revista Tmq - Techniques, Methodologies And Quality**, Lisboa, v. 1, n., p.28-36, jan. 2018.

ROS, C.; WLOSKO, M. Trabajo y producción subjetiva en docentes investigadores de universidades nacionales. In: **CONGRESO ALAS URUGUAY**, 2017, Montivideo. Congresso. Montivideo: Alas, 2017. p. 1 - 20.

SANTOS, J. L. G. et al. Integração entre dados quantitativos e qualitativos em uma pesquisa de métodos mistos. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [s.l.], v. 26, n. 3, p.2-9, 2017. FapUNIFESP (SciELO).

SILVA, P. A. **A influência das diferenças geracionais nas relações sociais de trabalho de uma instituição de ensino superior, à luz da Psicodinâmica do Trabalho**. 2019. 166 p. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2019.

SILVA, R. G.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. A Psicodinâmica do Trabalho em Tempos de Nova Gestão Pública: Metodologia para Pesquisas sobre Novas Dinâmicas de Trabalho nas Organizações Públicas. In: **EnAPG 2016**, 2016, São Paulo. Anais do EnAPG 2016, 2016.

SOUZA, K. R. et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 22, n. 11, p.3667-3676, nov. 2017. FapUNIFESP (SciELO).

TENÓRIO, F. G. Contém Qual (Dialogic) Idade. In: TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Tem Razão a administração?** Ensaios de Teoria Organizacional. 2. ed. Ijuí: Unijuí, 2004. Cap. 5. p. 83-110.

ABNT: ARAÚJO, A. A. et al. Metodologia para Pesquisa sobre Trabalho Docente em Contextos Inovativos de Ensino a Distância à Luz da Psicodinâmica do Trabalho. **EaD em Foco**, v. 10, n. 2, e950, 2020. doi: <https://doi.org/10.18264/eadf.v10i2.950>

PRELO